

# **VR-Bank Rhein-Sieg eG**

## **Offenlegungsbericht**

**i.S.d. Instituts-Vergütungsverordnung**

**per 31.12.2016**

## **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Per 31.12.2016 betrug unsere Bilanzsumme 2,245 Mrd. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Dadurch ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet.

### **Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung**

Nach § 25 a Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 KWG i.V. m. § 3 Abs. 1 InstitutsVergV müssen Kreditinstitute in ihren Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festlegen. Unsere Vergütungsgrundsätze fassen wir wie folgt zusammen:

#### **Grundsätzlich**

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass -soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden- die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind. Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung. Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenskonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, da keine Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile getroffen werden, deren Höhe sich an den gleichlautenden Vergütungsparametern der Mitarbeiter orientiert, deren Geschäfte sie kontrollieren. Geschäftsleiter/innen und Mitarbeiter/innen verpflichten sich, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele unserer Bank wird jährlich bzw. anlassbezogen überprüft.

Dies wird schriftlich dokumentiert. Verträge werden ausschließlich schriftlich geschlossen.

Die Anforderungen an die Institutsvergütungsverordnung werden eingehalten.

#### **Fixe Vergütungen**

Die Vergütung unserer Mitarbeiter (ohne Vorstand) richtet sich grundsätzlich nach dem Manteltarifvertrag und dem Vergütungssystem unserer Bank. Das Vergütungssystem orientiert sich an dem Vergütungstarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken.

Die Fixvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes. In Einzelfällen gewähren wir darüber hinaus Zulagen. Diese sind abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters und werden fix gezahlt. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen im Sinne der InstitutsVergV gehen von den fixen Gehaltsbestandteilen nicht aus.

## **Variable Vergütungen**

Wir nutzen die Möglichkeit der leistungsorientierten Vergütung. Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der leitenden und außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungsanteilen.

Sonderzahlungen für die Tarifangestellten sind grundsätzlich freiwillig und richten sich an der Entwicklung der Gesamtbank aus. Bei leitenden und außertariflichen Mitarbeitern sind Individualvereinbarungen möglich.

Die Zielsysteme stehen mit den in den Strategien niedergelegten Zielen im Einklang.

Unsere Mitarbeiter erhalten keinen Anteil an den Provisionen, die unser Institut für von ihnen vermittelte Produkte erhält.

Auch den Geschäftsleitern und Bereichsdirektoren werden variable Vergütungsbestandteile gewährt.

Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich über die Zahlung einer variablen Vergütung an die Vorstandsmitglieder. Die Höhe dieser möglichen Ermessenstantieme ist auf max. 20% des Jahresbruttogehaltes begrenzt.

Der Vorstand entscheidet jährlich über die Zahlung einer variablen Vergütung an die Bereichsdirektoren. Die Höhe dieser möglichen Ermessenstantieme ist auf max. 20% des Jahresbruttogehaltes begrenzt.

Die Bemessung der Tantiemen berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Leistung des Geschäftsleiters bzw. des Bereichsdirektors.

Die Zahlungen erfolgen freiwillig und ohne Rechtsanspruch. Auf einen Auszahlungsvorbehalt nach § 45 KWG wird hingewiesen.

## **Altersvorsorge und geldwerte Vorteile**

Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gewähren wir einen Beitrag, dies ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Zusätzlich gewähren wir im Rahmen einer Betriebsvereinbarung Sozialleistungen als zusätzliche Vergütungsbestandteile.

Die vorgenannten Leistungen gelten gem. § 2 Nr. 1 InstitutsVergV nicht als Vergütung, da sie kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten.

## **Information der Mitarbeiter**

Die Mitarbeiter sind über das für sie maßgebliche Vergütungssystem schriftlich informiert worden. Änderungen werden zeitnah veröffentlicht.

## **Information des Aufsichtsrates**

Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich sowie anlassbezogen vom Vorstand über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Bank informiert. Darüber hinaus ist dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand eingeräumt.

## **Daten zur Vergütungssystematik**

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV 10a) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge per 31.12.2016 betragen 23,9 Mio. Euro. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 94,77 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandsanteile beträgt 5,23 %. Eine variable Vergütung erhielten insgesamt 293 Personen.

Siegburg, 31.07.2017

Dr. Martin Schilling

Holger Hürten

Andre Schmeis

Ralf Löbach